

LUIZ ROGÉRIO DE FREITAS
SAMIR ELIAS GEHA

***UMA NOVA VISÃO PARA A DISTRIBUIÇÃO DOS POLICIAIS-
MILITARES RECÉM FORMADOS NAS UNIDADES
OPERACIONAIS ESPECIALIZADAS***

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade Federal do
Paraná para obtenção de título de
Especialista em Administração de Pessoas.

**Orientador: Professor Doutor Sérgio
Bulgacov.**

Curitiba
2007

AGRADECIMENTOS

A Deus, por nos ter dado saúde e força suficiente para vencer mais esse desafio;

Ao Ten Cel QOPM Sérgio Filardo, Comandante do Batalhão de Polícia Ambiental – Força Verde, pelo apoio, disposição e incentivo desta pesquisa, sempre com idealismo e competência;

Agradecimento especial ao Professor Dr. Sérgio Bulgacov, orientador deste Trabalho Técnico Científico, pela abnegação e paciência extremada no acompanhamento deste estudo, desde o nascedouro à arte-final.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTO.....	ii
LISTA DE ABREVIATURAS.....	iv
RESUMO.....	vi
1 INTRODUÇÃO.....	1
2 METODOLOGIA.....	6
3 DESENVOLVIMENTO	8
3.1 A INSTITUIÇÃO POLICIAL MILITAR.....	8
3.1.1 Primeira Polícia.....	8
3.1.2 Polícia Militar no Brasil.....	9
3.1.3 Polícia Militar do Paraná	12
3.2 A Estrutura da Polícia Militar do Paraná	16
3.2.1 Batalhão de Polícia Ambiental Força Verde	20
3.2.2 Batalhão de Polícia de Trânsito	24
3.2.3 Companhia de Polícia de Choque	27
3.3 INGRESSO NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO PARANÁ.....	30
3.3.1 Administração dos Recursos Humanos	30
3.3.2 Embasamento Legal	32
3.3.3 Recrutamento na Polícia Militar	39
3.3.4 Perfil do Policial Militar	42
3.4 Caracterização dos perfis profissiográficos possíveis de serem compatibilizados com as atribuições das unidades especializadas.....	50
3.4.1 As Características da Personalidade do Policial Ambiental:.....	50
3.4.2 Característica da Personalidade do Policial de Trânsito.....	52
3.4.3 Característica da Personalidade do Policial da Companhia de Choque: ..	54
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
5 REFERÊNCIAS.....	63

LISTA DE ABREVIATURAS

<i>BPamb FV</i>	<i>Batalhão de Polícia Ambiental – Força Verde</i>
<i>BCT</i>	<i>Batalhão de Controle de Tráfego</i>
<i>BM</i>	<i>Bombeiro-militar</i>
<i>BPM</i>	<i>Batalhão de Polícia Militar</i>
<i>BPRV</i>	<i>Batalhão de Polícia Rodoviária</i>
<i>BPTran</i>	<i>Batalhão de Polícia de Transito</i>
<i>BPGd</i>	<i>Batalhão de Polícia de Guarda</i>
<i>CiaIndPM</i>	<i>Companhia Independente de Polícia Militar</i>
<i>CiaIndPGd</i>	<i>Companhia Independente de Polícia de Guarda</i>
<i>CiaPChq</i>	<i>Companhia de Polícia de Choque</i>
<i>COE</i>	<i>Comando de Operações Especiais</i>
<i>CPC</i>	<i>Comando do Policiamento da Capital</i>
<i>CRS/DP</i>	<i>Centro de Recrutamento e Seleção da Diretoria de Pessoal</i>
<i>DETRAN</i>	<i>Departamento Estadual de Transito</i>
<i>DPMA</i>	<i>Delegacia de Proteção ao Meio Ambiente</i>
<i>IAP</i>	<i>Instituto Ambiental do Paraná</i>
<i>IBAMA</i>	<i>Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis</i>
<i>IPPUC</i>	<i>Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba</i>
<i>LOB</i>	<i>Lei de Organização Básica</i>
<i>GB</i>	<i>Grupamento de Bombeiros</i>
<i>OPM</i>	<i>Organização Policial Militar</i>
<i>PM</i>	<i>Policial-militar</i>
<i>PMPR</i>	<i>Polícia Militar do Paraná</i>

<i>QPM</i>	<i>Quadro Policial-Militar</i>
<i>RONE</i>	<i>Ronda Ostensiva de Natureza Especial</i>
<i>RPMon</i>	<i>Regimento de Polícia Montada</i>
<i>SGBI</i>	<i>Subgrupamento de Bombeiros Independente</i>
<i>SMMA</i>	<i>Secretaria Municipal de Meio Ambiente</i>
<i>URBS</i>	<i>Urbanização de Curitiba S.A.</i>
<i>UFPR</i>	<i>Universidade Federal do Paraná</i>

RESUMO

A necessidade do desenvolvimento de uma política de valorização de talentos e colocação certa do homem para o desempenho satisfatório de suas atividades na Polícia Militar do Paraná nos motivou a realizar um estudo para apresentarmos a proposta de uma nova visão quanto a distribuição dos policiais-militares recém formados nas Unidades Operacionais Especializadas. O objetivo principal desta pesquisa foi demonstrar que ao ingressar na corporação, o candidato é submetido a diversos testes, tais como: psicológico, escolaridade, médico e físico; onde se obtém um perfil genérico do indivíduo. Entretanto, após o Curso de Formação de Soldados, este indivíduo é direcionado para uma unidade da corporação sem ser submetido a um outro teste que venha respeitar sua personalidade em relação à atividade específica que irá exercer, causando, assim, muitas vezes, uma insatisfação do Policial-Militar aos anseios da corporação, havendo também um conflito de funções como, por exemplo, a situação do policial que trabalha numa área para a qual a sua capacidade pode não estar de acordo com as exigências daquele serviço. Isso diminui a qualidade do serviço prestado pela Polícia Militar. Pela pesquisa, procuramos traçar algumas características de personalidade inerentes ao policial-militar de certas unidades especializadas da corporação, demonstrando a necessidade de um perfil específico para cada atividade operacional desenvolvida na Polícia Militar. Recomendamos que sejam repensados vários critérios que influenciam, diretamente, na classificação pós-formação do Soldado e também, nos casos de transferência de policiais-militares para outras unidades, com isso valorizando o homem, seu maior patrimônio.

Palavras chave: candidato, personalidade, especializadas, homem.

1 INTRODUÇÃO

Desde seu surgimento, os humanos são livres, e todos os outros devem tratá-lo desta maneira. Sua dignidade e direito são iguais a todos os outros, e quando se fala em igualdade, falamos no direito ao trabalho, a remuneração que assegurem condições de existência digna como forma de promover a proteção e a assistência da família. Platão já explicava o aparecimento do Estado “como uma conseqüência das próprias necessidades humanas. O homem isolado sente-se fraco, não se basta”, e com isso, ele teria muitas dificuldades que somente resolveria se houvesse sua integração com os outros homens e, com todos unidos conseguiriam a satisfação comum de alimentação, de habitação, de vestuário, entre outros. Como ser eminentemente social, ele necessita viver em sociedade para que possa desenvolver-se, e assim ter suas necessidades básicas atendidas. Por esta razão, ao longo dos tempos ele procurou aperfeiçoar-se de tal forma que, à medida que se desenvolvia, ia tendo suas necessidades atendidas e adquiridas. Todo homem tem como meta de vida sua satisfação pessoal e a realização plena dos seus desejos mais prementes, por isso, a todo instante ele procura se esmerar profissionalmente.

Hoje, uma perfeita administração de recursos humanos é requisito fundamental para qualquer empresa, seja ela pública ou privada, já que as pessoas fazem parte desta organização, constituindo sua própria razão de ser, não sendo possível, entretanto, separar estas duas coisas, pois,

para a concretização dos objetivos propostos, a empresa depende exclusivamente das pessoas e vice-versa, não se pode definir com precisão o que venha a ser uma organização.

A Polícia Militar é uma organização, e como tal, depende exclusivamente de seus homens para existir como instituição mantenedora da paz social dentro do campo da segurança pública, mas com o passar dos anos, e isso a experiência tem mostrado sobejamente, ela tem se ressentido de um quadro de pessoal, a nível principalmente de Soldado, que demonstre qualidade nas atitudes e procedimentos tão necessários para a função de proteger a vida e a propriedade da comunidade que habita, dando-lhes a segurança esperada para um perfeito e harmonioso convívio social.

O que ocorre hoje com muita freqüência na Corporação são os chamados “desvios de condutas”, provenientes de atitudes reprováveis, falta de consciência profissional e de hábitos que não condizem com a função policial militar, e são bastante comuns. Tem sido assim em grande parte pela desmotivação do homem e até da falta de credibilidade na instituição. Tudo começa quando ocorre o ingresso do candidato na Corporação, quando, ele depois de obtido a satisfação de sua aprovação numa profissão para qual sente-se vocacionado, onde irá sentir-se uma pessoa importante, pois será um dos responsáveis pela segurança da comunidade em que vive, e de repente, já no início de sua nova carreira começa a sofrer uma série de problemas de ordem social e psicológica e não tendo nenhum acompanhamento por parte da organização, e isto, em

pleno desenvolvimento no período de adaptação e formação profissional, tem seu rendimento na aprendizagem altamente comprometido. Isto é também um aspecto desmotivador para aqueles que querem ser Policiais Militares, em razão destes problemas e suas causas, simplesmente desistem da incorporação ou permanecem desmotivados.

Para que a PMPR possa cumprir a sua missão, é necessário e indispensável que tenha em seus quadros, pessoas altamente qualificadas para o perfeito exercício da sua atividade-fim, daí decorre a exigência e necessidade de bem selecionar seus futuros integrantes através de um eficaz e eficiente processo de incorporação, que dê ao candidato a certeza de que irá desempenhar na comunidade uma função de alta relevância e importância.

Não se admite hoje pensar somente em quantidade, mas sim e, principalmente, na qualidade do pessoal recrutado para tão delicada tarefa. E para que isso aconteça, esse recrutamento tem uma importância vital para próprio futuro da instituição e da segurança coletiva. Deve-se pensar, com urgência, em recrutar e incorporar pessoal que realmente tenha vocação para o desempenho da atividade policial militar, e não aqueles que, simplesmente visem a obtenção de um emprego a fim de obter estabilidade funcional e que, por consequência, não possuam qualquer qualificação para o exercício nobre de defender a sociedade. A partir daí começa o ciclo que vai, com o decorrer do tempo, apresentar uma Corporação capaz ou não de promover a integralidade das pessoas e do seu patrimônio.

Considerando que o homem é o aspecto mais importante da organização, a ele, e somente a ele, deve ser dedicado cuidado especial, notadamente na fase de inclusão e formação, pois ele será sem dúvida, num futuro próximo, um dos responsáveis pela segurança dos cidadãos da comunidade a que serve, refletindo na Corporação suas atitudes, sejam elas boas ou más.

A Polícia Militar, órgão de segurança pública, compete exercer a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública.

O policial militar é um homem como qualquer outro, vem da mesma sociedade, e dele se exige coragem, altruísmo e lealdade.

Estudos revelam, que a profissão do policial militar é das mais estressantes, onde, o *stress*, o desgaste físico, problemas psicológicos e o sedentarismo, o acompanham durante toda a sua carreira, devendo, pois, ser-lhe definido um permanente acompanhamento psicológico, a fim de que possa prestar seus serviços com a qualidade que a comunidade espera.

Ao pesquisar o problema, procurando atingir os objetivos propostos, tentar-se-á materializar uma realidade que muita das vezes não é trazida à tona, mas que possui fundamental importância no tocante, quando da definição do perfil ideal e necessário do policial-militar para a classificação pós Curso de Formação de Soldado nas unidades da corporação. Visar-se-á, com tal estudo, a adequação do homem-função, ou seja, dentro de um quadro físico-psicológico que se apresentará na oportunidade, e eleger-se-á a atividade-fim que melhor se adequará. Com

isto certamente melhorará não só a qualidade de vida do policial, como também, a qualidade dos serviços visados pela Corporação. Especificamente iremos levantar as seguintes questões:

- a) Descrever o perfil genérico exigido pela corporação aos seus integrantes;
- b) Descrever as missões operacionais, as atribuições das diversas atividades-fim especializadas da Polícia Militar;
- c) Caracterizar os perfis profissiográficos possíveis de serem compatibilizados com as atribuições das unidades especializadas.

Em razão do problema e de sua importância vital para a organização, iremos tentar definir o perfil ideal do policial militar pós-curso, para a sua classificação nas funções operacionais a serem desenvolvidas nas unidades especializadas da corporação, onde trabalhará mais motivado, aumentando, assim, a qualidade do serviço prestado pela organização à comunidade.

2 METODOLOGIA

O presente trabalho será desenvolvido em Curitiba no ano de 2006/2007, através de pesquisa bibliográfica e documental, objetivando caracterizar o perfil ideal para a classificação do policial militar, pós-curso de formação de Soldado, em três das unidades especializadas da corporação: Batalhão de Polícia Ambiental - Força Verde, Batalhão de Polícia de Trânsito e Companhia de Polícia de Choque, segundo os objetivos específicos:

- a) Descrever o perfil genérico exigido pela instituição aos seus integrantes:
 - 1. Critérios de ingresso;
 - 2. Perfil Legal;
 - 3. Exames de Saúde;
 - 4. Teste de Suficiência Física;
 - 5. Exame Psicológico.
- b) Descrever as missões operacionais da Polícia Militar e o perfil profissiográfico (Análise Ocupacional) das diversas atividades-fim: Na análise em questão, tentar adaptar o perfil do policial-militar às características das unidades pertencentes a PMPR.
- c) Caracterizar os perfis profissiográficos possíveis de serem compatibilizados com as atribuições das unidades especializadas: analisará o perfil ideal para o perfeito desempenho do policial militar na unidade especializada.

d) Apresentação de propostas para a solução da problemática apresentada:

1. Reativação do Banco de Permuta, terá o seu funcionamento da seguinte forma: No momento em que o policial-militar cadastrar-se no banco de permuta, automaticamente, será submetido a uma avaliação que identificará através do teste psicotécnico, as características de personalidade do policial-militar, e que, de acordo com o perfil profissiográfico de cada unidade, o CRS/DP informará ao setor responsável pelo banco de permuta, para qual unidade o mesmo poderá ser classificado ou transferido;
2. Traçar um perfil profissiográfico de acordo com as características da unidade, para que, quando da classificação pós-curso ou transferência do policial militar para outra unidade, ele possa ser submetido a uma bateria de testes psicotécnicos, avaliando assim o seu perfil com a característica da unidade.

3 DESENVOLVIMENTO

3.1 A INSTITUIÇÃO POLICIAL MILITAR

3.1.1 Primeira Polícia

Com o início da vida em sociedade, o homem começou a sofrer os problemas do convívio mútuo, tendo então que criar uma maneira de sancionar aqueles mais afoitos. A partir daí, criaram-se os grupos responsáveis pela segurança e proteção da sociedade, denominada hoje como polícia.

Para que possamos falar sobre a Polícia Militar de nosso Estado, é necessário que saibamos um pouco a respeito do surgimento da polícia do mundo.

Desde as épocas mais primitivas, quando o homem começou a viver em sociedade, havia a necessidade de elementos responsáveis pela proteção dos demais. Eram, geralmente, aqueles de maior força e hábeis nas lutas com os inimigos de outros grupos. Surgiram também as primeiras sanções, as quais eram de ordens religiosas ou tabus.

Mais tarde surgiram os primeiros regulamentos públicos, como a Pena de Talião e o Código de Hamurábi. Em Roma, no ano de 455 a.C., inicia-se o Sistema Legal Romano, através da Lei das Doze Tábuas.

A primeira Organização Policial que se conhece, surgiu em Roma, no ano de 63 a.C., no governo do Imperador Augusto, e tinha por

finalidade manter o organismo social da época inalterado. Tal Organização desapareceu durante o Domínio Bárbaro e ressurgiu vários séculos depois numa ilha situada a Noroeste da Europa, a qual viria a se chamar Inglaterra, onde se criou um sistema policial que se destinava a atender finalidades de cunho administrativo, realizar a manutenção da ordem e primar pela paz social da comunidade, conhecido até hoje como *Scotland Yard*.

Como o sistema implantado na Inglaterra teve êxito, outros países criaram seus próprios órgãos policiais, os quais, através de modificações no decorrer dos tempos, demonstraram enorme eficiência no combate a atos criminosos e na manutenção da ordem dentro da sociedade.

3.1.2 Polícia Militar no Brasil

Para melhor entender a atuação dos organismos de preservação da ordem pública nos dias de hoje, compreender sua cultura e mecanismos de relação com o poder público e com a comunidade, bem como as crenças e os valores dos seus integrantes, é imperativo conhecer-lhes o passado, realçando as necessidades que lhes deram origem e sua evolução ao longo da história.

A polícia, então, nasceu de uma necessidade social de segurança e, quer no tempo, quer no espaço, tem evoluído concomitantemente com a sociedade.

A Polícia Militar é uma instituição regular e permanente, organizada com base na hierarquia e disciplina, que por força de preceito constitucional e infraconstitucional, possui a incumbência da polícia ostensiva e a preservação da ordem pública, além de se constituir força auxiliar e reserva do Exército;

Possui origens que se confundem e se fundem com os primeiros passos da organização da Colônia de Portugal, logo após o descobrimento do Brasil. No Brasil-Colônia já existia um organismo dedicado a proteção da comunidade e defesa dos interesses da Coroa e seus representantes, conhecidos como Tropa Paga da Capitania de Minas, que sofreu historicamente evoluções conjunturais, recebendo tratamentos diferenciados em algumas Capitanias Hereditárias.

Todavia, o mais consistente ato de origem da Instituição Polícia Militar em nosso País, registra-se pela criação da Divisão da Guarda Real da Polícia da Corte, durante o período do Brasil-Império, através de Decreto baixado por D. João VI, em 13 de maio de 1809, que dispôs sobre a organização do serviço policial, o qual continha os princípios que secularmente vem norteando essa atividade – caráter militar; missão de “preservação da boa ordem e o sossego público”; honradez, disciplina, subordinação, moralidade, boa conduta, persistência, morigeração e etc.

Ainda nesse período de nossa história, aparece a divisão entre militar-combatente (defesa da pátria) e militar-policial (defesa do indivíduo), com o denominado Corpo de Guardas Municipais Permanentes, criado por Decreto Imperial em 10 de outubro de 1831.

No Brasil-República, é a época da Brigada Policial, onde se configuram as forças federais sob as ordens do Presidente da República e as forças estaduais, sob as ordens dos Presidentes dos Estados.

Em 1969, diante do caos na segurança pública, as Polícias Militares desaquartelavam-se e passam a atuar na manutenção da ordem pública, realizando o policiamento ostensivo, porém havia a barreira da polícia civil, cujos Delegados torpedeavam os esforços e instigavam a rivalidade com a Guarda Civil, resultando em insegurança generalizada. Surge então um Decreto Lei (Decreto Lei 667/69) que define atribuição das Polícias Militares e conceitua a manutenção da ordem pública:

“Polícia de Manutenção da Ordem Pública é uma extensão do Poder de Polícia no campo da Segurança Pública, manifestada por um conjunto de ações predominantemente ostensivas de força pública, visando a impedir a eclosão do delito e a assegurar, quando necessário, a eficácia dos atos de polícia administrativa e judiciária, e o respeito às ordens judiciais tendo por objetivo a pacífica e harmoniosa convivência social.”

As forças públicas, na evolução da história do País, contribuíram para a consolidação da Federação Brasileira, atuando como forças policiais e/ou como forças de defesa do Estado Membro.

Hoje, com elevado nível de especialização, as Polícias Militares dedicam-se integralmente à preservação da ordem pública, no combate à violência e ao socorro e proteção das pessoas, atendendo às suas missões estabelecidas constitucionalmente.¹

¹ VALLA, Wilson Odirley, Doutrina de Emprego de Polícia Militar e Bombeiro Militar, Associação da Vila Militar Publicações Técnicas, Volume I, p. 22-25

3.1.3 Polícia Militar do Paraná

No Paraná o policiamento era comandado pelos Capitães Mores. Em 20 de março de 1721, Francisco Xavier Pássaro foi nomeado Capitão Mor de Ordenanças da então Vila de Curitiba. Contava ele com um efetivo de vinte e cinco homens em cada esquadra de sua Companhia, sendo que, do posto de Alferes para cima, todos deveriam possuir uma posição privilegiada na sociedade da época, ou seja, apenas aqueles donos de grandes propriedades e que fossem ricos.

Neste período, a preocupação com a segurança era muito grande, a ponto de o Governador baixar a ordem de que deveria haver maior atenção e cuidado ao prender aqueles que apresentassem maior periculosidade para a sociedade, devendo-se tomar qualquer tipo de arma branca e armas de fogo que pudessem estar portando.

Havia então, em 1766, duas Companhias de Ordenanças no Paraná, sendo uma localizada em Curitiba, com fração destacada em São José dos Pinhais, e outra localizada em Paranaguá.

No ano seguinte, houve a incorporação das duas Companhias ao Corpo do Exército numa marcha que houve em auxílio à Província de Viamão (Rio Grande do Sul) contra a Invasão Castanheira, comandada pelo Sargento Mor Francisco José Monteiro, fato este que pode ser considerado como o primeiro serviço de defesa ao território brasileiro realizado por estas duas províncias que, com isso, formaram os primeiros Núcleos de Policiais do Estado.

Criou-se em 25 de junho de 1834 a Guarda da província, pelo Conselho Geral da Província da São Paulo, através da promulgação do Decreto nº 7 de mesma data com o intuito de promover a segurança pública em todo o território do Estado, sendo que ficavam revogadas quaisquer disposições em contrário.

No ano de 1836 duas leis alteravam as organizações as províncias: a Lei de 23 de fevereiro criava o cargo de Prefeito nos Municípios, o qual passava a ser exercido pelo Comandante Geral da Guarda Policial, o que beneficiava a Organização, enquanto a Lei de 10 de março criava uma Companhia de Guardas Municipais Permanentes, composta por um Comandante e cinquenta praças, que ficava posicionada na Estrada da Mata, devido à necessidade que havia de se proteger os viajantes contra ataques de malfeitores ou índios da região, pois havia a necessidade de se garantir e alargar as comunicações entre as províncias de São Paulo e São Pedro do Rio Grande do Sul.

Com a regulamentação e organização do Corpo Municipal Permanente da Província de São Paulo, através da Lei nº 7 de 27 de fevereiro de 1844, houve a determinação de que o Destacamento dos Campos de Palma pudesse ser empregado no policiamento da 5ª Comarca, atual Estado do Paraná e, para tanto, tivesse um efetivo de sessenta e um soldados, sendo que as despesas de manutenção seriam administradas pelo Corpo Municipal de São Paulo. Mais tarde, tal destacamento foi extinto pelo Ato nº 56 de 07 de abril de 1855 do Presidente da Província do Paraná, Zacarias de Góes e Vasconcelos.

Em 10 de agosto de 1854 através da lei nº 7, o presidente da Província Paranaense autoriza que o Governo crie uma Companhia de Força Policial com um efetivo de sessenta e sete praças, bem como manter as despesas de armamentos, equipamentos e instalações da Companhia e de seus Destacamentos, além de regular a área disciplinar, moral e econômica dos mesmos. Esta pode ser considerada a data de criação da Polícia Militar do Paraná, a qual, a partir daí, recebeu várias denominações até chegar a denominação atual.

Sua primeira denominação foi Companhia da Força Policial da Província do Paraná, tendo como seu primeiro Comandante um Oficial do Exército, Capitão de 1ª Linha, Joaquim José Moreira de Mendonça.

Possuía um efetivo de sessenta e sete homens, sendo que destes três eram oficiais e o sessenta e quatro restantes eram praças. Seu armamento e equipamentos eram formados por trinta espingardas e o mesmo número de baionetas, cartucheiras, cinturões, cananas e bandoleiras.

Os regulamentos de nossa Força policial até os dias atuais foram os seguintes:

- a) Regulamento Geral expedido pelo Presidente em 05 de dezembro de 1854;
- b) Decreto nº 4 expedidos pela Junta do Governo Provisório do Estado,
- c) Decreto nº 804 de 22 de abril de 1908, expedido o Regulamento do Regimento de Segurança, o qual vigorou até o ano de 1920, quando

por Decreto nº 704 de 14 de junho atribuía nova regulamentação à Força.

- d) Foi aprovado e posto em execução o regulamento de Serviço Militar na Força em 05 de janeiro de 1932 e, por fim, aprovado e posto em vigor o Regulamento Interno de Serviços Gerais (RISG), através do Decreto nº2120 de 04 de outubro de 1933.

A Corporação recebeu várias denominações até que chegasse a denominação atual. Sua primeira denominação, como já se sabe, foi Companhia da Força Policial da Província do Paraná (Lei nº7 de 10 de agosto de 1854). A segunda foi Corpo Policial da Província do Paraná (Lei nº 308 de 30 de março de 1874), constituído por duas Companhias. A terceira foi Corpo Policial de Polícia do Estado do Paraná (Decreto de Reorganização nº 04 de 10 de dezembro de 1891), composta por três Companhias e um Esquadrão de Cavalaria. Regimento de Segurança do Paraná (Lei nº63 de 05 de junho de 1892), contando com um Estado Maior e outro Menor, quanto Companhias, um Esquadrão de Cavalaria e a Banda de Música. Regimento Policial do Paraná foi a quinta denominação da Corporação durante a ocupação das Tropas Federalistas em 1894, voltando, posteriormente, a tomar o antigo nome de Regimento de Segurança do Paraná. Força Policial do Estado do Paraná, de acordo com o Decreto de Reorganização nº 473 de 09 de julho de 1917, a Corporação passou a ser considerada como Força de 1ª Linha, auxiliando o Exército, devido ao acordo firmado entre a União e o Estado. Polícia Militar do Estado do Paraná foi seu sétimo nome segundo Decreto Lei nº 505 de 25

de junho de 1932 e, junto com a Companhia do Bombeiro, era considerada Força Pública do Estado. Seu oitavo nome foi Força Policial do Estado de acordo com o Decreto Lei nº 9315 de 26 de dezembro de 1939 e, sua última denominação, adotada até os dias atuais, é Polícia Militar do Estado do Paraná, segundo Decreto Lei 544 de 17 de dezembro de 1946.²

3.2 A ESTRUTURA DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ

Ao propormos uma análise da realidade sobre o que acontece na Polícia Militar, visualizamos com brevidade alguns pontos fundamentais a nosso ver, no que se refere à Legislação, em termos de Constituição do Brasil e Constituição do Estado do Paraná, respectivamente.

Na Constituição Federal em seu Capítulo III, da Segurança Pública vemos:³

“Art. 144 - A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos”:

(...)

V – policiais militares e corpos de bombeiros militares:

(...)

§ 5º - Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.”

² WANDELBRUCK, 1º Ten QOA. Apostila Didática de História da PMPR.

³ BRASIL, Constituição da República Federativa do. São Paulo. Rideel, 2001. P. 142

Na Constituição Estadual, em seu Capítulo IV, da Segurança Pública⁴ vê assim expresso:

“Art. 46 - A Segurança Pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida, para a preservação da ordem pública e incolumidade das pessoas e do patrimônio, pelos seguintes órgãos”:

I - Polícia Civil;

II – Polícia Militar.

Art. 48 - A Polícia Militar, força estadual, instituição permanente e regular, organizada com base na hierarquia e disciplinas militares, cabe à polícia ostensiva, à preservação da ordem pública, execução de atividades de defesa civil, prevenção e combate a incêndio, buscas, salvamentos e socorros públicos, o policiamento de trânsito urbano e rodoviário, o policiamento ferroviário, de florestas e de mananciais, além de outras formas e funções definidas em lei.”

No Decreto nº 88.777/83, em seu Art. 2º, item 27 (R-200), estabelece o seguinte:

“As Polícias Militares Estaduais (PPMM), e por extensão a Polícia Militar do Paraná (PMPR), como integrante do sistema de controle social, têm a sua competência nos seguintes tipos de policiamento ao seu cargo”,[...] Ostensivo geral, urbano e rural; de trânsito, florestal e de mananciais; rodoviários e ferroviário, nas estradas estaduais; portuário; fluvial e lacustre; de radiopatrulha terrestre e aérea, de segurança externa de estabelecimento penais do Estado.”

Ao abordarmos os textos constitucionais e legislação, vemos nitidamente esclarecidas às missões legalmente estabelecidas para a Polícia Militar, basicamente suas atividades-fim a serem executadas, diuturnamente, por policiais-militares em todo o território Nacional e mais especificamente nos Estados-Membros.

⁴ Paraná, Constituição do Estado. Curitiba. Assembléia Constituinte do Estado do Paraná. 1989. P.28

É importante citar a legislação específica, ou chamada de ordinária, que também define a estrutura sistêmica da Polícia Militar, demonstrando-se como verdadeiramente se compõe uma Corporação, com poder para atender em todo o Estado do Paraná, destacando pelo menos um policial-militar em cada Município, representante permanente, do que é a Polícia Militar e do que representa para a população.

A Lei nº 6.774 de 08/01/76, assim define:⁵

“Estrutura Geral

Art. 5º A Polícia Militar é estruturada em órgãos de direção, órgãos de apoio e órgãos de execução.

(...)

Art. 8º Os órgãos de execução são constituídos pelas Unidades Operacionais da Corporação e realizam as atividades-fim da Polícia Militar, cumprem as missões ou a destinação da Corporação. Para isso executam as diretrizes e ordens emanadas dos órgãos de direção e são apoiados, em suas necessidades de pessoal, de animais, de material e de serviços pelos órgãos de apoio.”

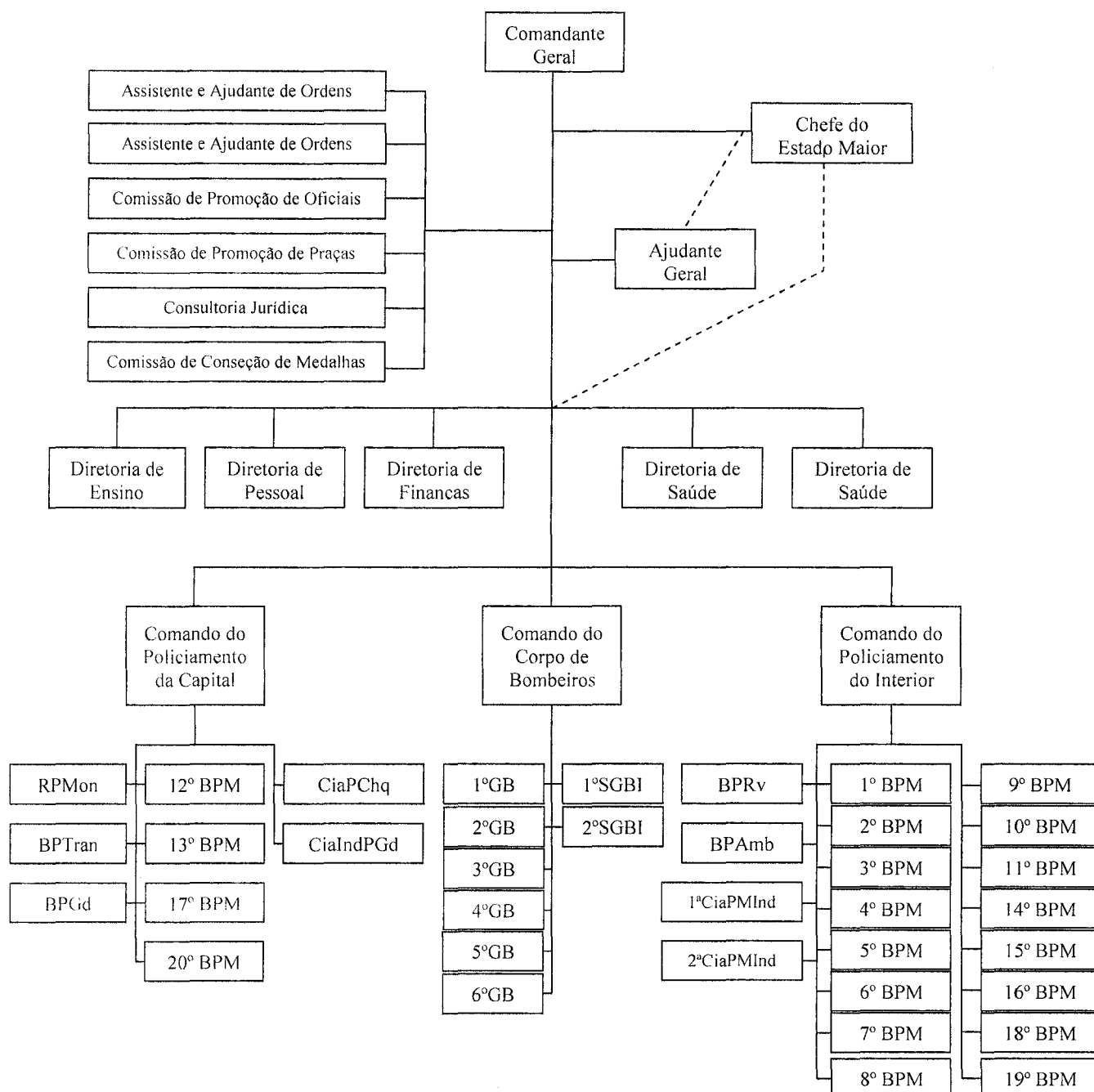
Esta legislação também explica, claramente, a missão dos órgãos de execução, ou seja, a atividade policial militar propriamente dita, que está à disposição do público, através do acionamento do telefone 190, ou nas ruas, logradouros, rodovias, parques, entre outros locais em que se faz presente a Polícia Militar.

Portanto, compete a Polícia Militar, através da ação de polícia ostensiva a preservação da ordem pública. Para que consiga desempenhar a sua missão, colocam a disposição da população dois produtos, quais sejam: a ação policial-militar e a operação policial-militar, através das suas unidades operacionais.

⁵ SILVA, Luiz Carlos. **Coletânea de Legislação**. Curitiba: Apostila, 1998. p.54

Os órgãos de execução da Polícia Militar constituem as unidades da Corporação, as quais executam as atividades operacionais onde aplicam o indivíduo na denominada atividade-fim da instituição, constitucionalmente definida como policiamento ostensivo, sendo organizada da seguinte forma:

Organograma



Entretanto, dentro das diversas unidades que compõem a PMPR, será dada ênfase as seguintes unidades da corporação: Batalhão de Polícia Ambiental - Força Verde, Batalhão de Polícia de Trânsito e a Companhia de Polícia de Choque, em razão de serem, unidades especializadas, necessitando assim, do policial-militar um perfil adequado para a execução das missões para sua atividade-fim.

3.2.1 Batalhão de Polícia Ambiental Força Verde

3.2.1.1 Histórico

O Batalhão de Polícia Ambiental Força Verde (BPAmb FV) faz parte da estrutura da Polícia Militar do Paraná como unidade especializada na proteção do meio ambiente. O BPAmb FV foi instituído pela Lei nº 14.960, de 21 de dezembro de 2005. Anteriormente era chamado de Polícia Florestal, que foi instituída pela Lei nº 2.509, de 23 de novembro de 1955, subordinada a Secretaria de Estado da Agricultura. Em 04 de abril de 1957, através da Lei nº 3.056, o Poder Executivo criou o Corpo de Polícia Florestal, subordinada à Polícia Militar do Paraná, contando, portanto, com cinquenta anos de efetivo serviço prestado à comunidade paranaense na proteção do nosso meio ambiente. Foi regulamentado através do Decreto nº 5.651, de 19 de julho de 1967. Com um pequeno efetivo, o Corpo de Polícia Florestal foi empregado, inicialmente, na proteção de Parques Estaduais de Vila Velha,

Campinhos, Monge da Lapa e, mais tarde, em 1970, na proteção do Parque Nacional do Iguaçu, considerado patrimônio da humanidade pela UNESCO.

3.2.1.2 Missão

É encarregado do policiamento ostensivo, visando o cumprimento dos dispositivos legais de proteção da flora, da fauna e do meio ambiente.

Os instrumentos legais, no âmbito estadual, fornecem um detalhamento da sua missão particular afeta ao BPamb FV, quando definem, como sua incumbência, o serviço de fiscalização e guarda de florestas existentes no Estado e de suas reservas florestais oficiais. Cabe-lhe, também, cumprir as determinações da autoridade competente no tocante à defesa das matas, reflorestamento, caça, pesca e a proteção ao meio ambiente.

Por essas disposições, no cumprimento de sua missão particular, compete ainda ao Batalhão de Polícia Ambiental Força Verde:

- a) Zelar pela execução das leis referentes à flora no Território do Estado, embargando as derrubadas e queimadas que estão sendo praticadas sem a necessária autorização;
- b) Difundir a legislação ambiental e as determinações das autoridades ambientais;
- c) Prevenir e combater incêndios nos campos e florestas;

- d) Fazer cumprir as prescrições legais referentes à flora, fauna, pesca, mineração e poluição.
- e) Colaborar nas assistências a populações rurais através das medidas sanitárias e de cooperação;
- f) Socorrer as populações rurais, particularmente as ribeirinhas;
- g) Resgatar extraviados em florestas e montanhas;
- h) Realizar educação ambiental.

Todas as atividades descritiva, enquadradas no âmbito da missão do BPamb FV, possuem ainda o reforço, no âmbito político, definido pelas diretrizes do Governo Estadual.

O Batalhão de Polícia Ambiental Força Verde considera de maior importância à ação preventiva, ou seja, as atividades que visam dissuadir o cidadão de cometer uma ilicitude ou até de reincidir nela. Essa ação se efetiva por operações policiais reais ou potenciais. As operações do tipo presença real são aquelas em que tem fisicamente o policial em determinado lugar e a do tipo presença potencial se tem à sensação da presença policial. A ação preventiva antecede o ato lesivo, tenta evitá-lo para manter a integridade do meio natural. Nesse tipo de ação a atividade educativa e informativa determina o sucesso da missão do BPamb FV, principalmente, no que se refere à difusão da legislação ambiental, na prevenção a incêndios florestais e na adoção de medidas sanitárias e de cooperação com populações rurais. No entanto, em momento algum se descarta a possibilidade de atuar repressivamente, sempre que seja necessário coibir qualquer ação predatória sobre o meio natural.

Naturalmente, por ocasião de transgressões à legislação de proteção ambiental, o Batalhão age coercitivamente autuando o transgressor, apreendendo o instrumento proibido, encaminhando os detidos à autoridade policial judiciária e administrativamente para que sejam responsabilizados, na forma da lei, pelos danos causados.

O Policial Ambiental capacitado profissionalmente deve conhecer a sua área de atuação, como:

- a) Trilhas e caminhos;
- b) Morros e montanhas;
- c) Rios, baías, represas e ainda;
- d) Saber condições de rio e mar para navegação;
- e) Estar apto a pilotar a embarcação;
- f) Identificar tipos de madeiras, vegetais, aves e animais;
- g) g)Ter conhecimento de autorizações, licenciamento e outros documentos ambientais;
- h) Saber utilizar o GPS;
- i) Ter noções básicas da matemática básica aplicada na área ambiental;
- j) Ter noções de leitura de mapas;
- k) Ter preparo físico e psicológico em permanecer dias no mato;
- l) Saber identificar atividades potencialmente poluidoras como mineração e poluição em geral;
- m) Realizar educação ambiental;

- n) Ter consciência que a integração com outros órgãos como o IAP, DPMA, IBAMA, POLÍCIA FEDERAL, e demais órgãos governamentais e ONGs são extremamente saudáveis.

3.2.2 Batalhão de Polícia de Trânsito

3.2.2.1 Histórico

A data oficial da criação do BPTran foi publicada em Boletim Geral nº 049, de 28 de Fevereiro de 1958, com o nome de Serviço de Guarda Sinaleira de Trânsito da Polícia Militar, sendo o 1º Ten REINALDO JOSÉ MACHADO, o seu primeiro comandante.

Em 1953, o Serviço de Guarda Sinaleiro, passou a denominar-se Companhia de Guardas Sinaleiros de Trânsito, passando a categoria de Unidade Independente e subordinada diretamente ao Comando Geral e no ano de 1955 passou a chamar-se Batalhão de Sinaleiro de Trânsito. Posteriormente, de acordo com o Decreto Governamental 16.313, de 27 de outubro de 1964, o Batalhão de Polícia de Trânsito passou a denominar-se Batalhão de Controle de Tráfego (BCT). No início de 1971, ficou adido ao BCT, o Corpo de Polícia de Estabelecimento de Ensino, em virtude de seus componentes desempenharem função correlata em estabelecimento de ensino da capital.

Em 17 de julho de 1973, foi criado o Pelotão de Motociclista, com a finalidade de realizar o policiamento motorizado de trânsito e realizar o serviço de batedor e segurança aproximada, quando do deslocamento de autoridades, comboios e da realização de competições desportivas e desfiles.

Posteriormente, conforme a LOB (Lei de Organização Básica da Polícia Militar), Lei nº 6.774, de 08 de janeiro de 1976, o BCT passou a denominar-se Batalhão de Polícia de Trânsito, ficando subordinado ao Comando do Policiamento da Capital.

Em agosto de 1979, foi destacada uma equipe de 35 homens do BPTran, para substituírem os funcionários civis no Plantão de Acidentes do DETRAN, com a missão de efetuar o levantamento de locais de acidentes no município de Curitiba, o que vem sendo feito até hoje.

Atualmente, o BPTran, executa o Policiamento Ostensivo de Trânsito em Curitiba, através de três Companhias.

3.2.2.2 Missão

O Batalhão de Polícia de Trânsito (BPTran), Unidade da Polícia Militar do Paraná subordinada ao Comando do Policiamento da Capital, que executa fundamentalmente o policiamento de trânsito em Curitiba, tanto no processo a pé como motorizado, nas modalidades de patrulhamento, permanência e escolta, possui como missões:

3.2.2.3 Missão Geral

Atuar sistematicamente na fiscalização, orientação e controle de tráfego, com o objetivo de proporcionar segurança e fluidez do trânsito e assegurar o cumprimento da Lei, Regulamentos e demais atos pertinentes.

3.2.2.4 Missão Particular

- a) Atuar em pontos base, cruzamentos, pontos críticos, eixos e vias com vistas à disciplina do trânsito, obediência à sinalização e proteção a condutores, pedestres;
- b) Atuar em pontos base, com vistas à redução de acidentes de trânsito;
- c) Atender todos os acidentes de trânsito urbano de Curitiba;
- d) Reter ou remover veículos por prática de infração de trânsito;
- e) Remover ou providenciar junto ao órgão competente a retirada de obstáculos, animais, veículos que impeçam ou dificultem a livre circulação nas vias públicas;
- f) Fiscalizar veículos e condutores;
- g) Atuar infratores e, conforme o caso, efetuar prisões ou detenções; e
- h) Promover e/ou participar de campanhas de trânsito, visando orientar e educar motoristas e pedestres.

3.2.2.5 Missão Especial

- a) Executar isolamento de área;
- b) Realizar operações de trânsito; e
- c) Realizar escolta de dignitários, cargas superdimensionadas, e outras;

Além destas atividades, consideradas como básicas, o Batalhão de Polícia de Trânsito executa operações em apoio a outros órgãos (IPPUC, URBS, Receita Estadual, SMMA), e conjuntas com outras Unidades Operacionais da PMPR e com a Polícia Civil.

3.2.3 Companhia de Polícia de Choque

3.2.3.1 Histórico

A Companhia de Polícia de Choque teve origem na antiga Companhia de Operações Especiais, que se constituía em uma unidade do Batalhão de Guardas, criada em 27 de outubro de 1964.

Em 1965, passou a subordinar-se ao Comandante Geral. Em 1967, adquiriu estrutura própria, recebendo provisoriamente a denominação de Corpo de Operações Especiais. Em 1974, reestruturava-se a Corporação,

que foi transferida para o Regimento Coronel Dulcídio. Em 1976 transformou-se em Unidade de Polícia de Choque. Inicialmente contava com o efetivo de 109 policiais militares da Primeira Companhia de Corpo de Operações Especiais e 56 soldados de segunda classe do Batalhão de Guardas.

A atual denominação, Companhia de Polícia de Choque, surgiu em abril de 1977.

Em 1988, foi reorganizada a Companhia de Choque em: Canil Central, Tático Móvel e COE.

Atualmente a Companhia de Polícia de Choque subdivide-se em três subunidades: a Ronda Ostensiva de Natureza Especial – RONE, o Canil Central, o Comando de Operações Especiais – COE.

A existência da RONE, em outras unidades, vem desde a década de 70, mas somente foi criada oficialmente a partir de 1992, na Companhia de Polícia de Choque, em substituição ao rádio-patrolhamento Tático Móvel Choque.

3.2.3.2 Missão Principal

A Companhia de Polícia de Choque subordinada diretamente ao Comandante Geral da PMPR e vinculada ao CPC compete atuar preventiva e/ou repressivamente, isolada ou em conjunto com outras forças da ordem pública, em ações de controle de tumultos, contra-guerrilha urbana e rural e ocupação, defesa e retomada de pontos

sensíveis, através de tropa de choque, quando se requerer intervenção pronta e enérgica de policiais especialmente instruídos.

3.2.3.3 Missão Especial

Atuar no recobrimento do policiamento ostensivo geral através do patrulhamento motorizado especial, visando a prevenção e a repressão à criminalidade, em apoio as OPM de área, saturando através da presença as regiões de maior índice criminal. Deslocar-se para apoiar grave sublevação da ordem no interior do Estado e agindo em Operações Especiais.

3.2.3.4 Canil Central

Empregado em policiamento ostensivo normal através de rádio patrulha com cães e em operações como: futebol, combate a tóxicos, controle de tumultos e em rebeliões nos estabelecimentos prisionais ou delegacias de polícia. Sempre inibindo ações criminosas, protegendo policiais-militares e realizando atividades específicas.

3.2.3.5 Comando e Operações Especiais

Sua missão é agir em ocorrências onde são exigidos conhecimentos de técnicas e táticas anti-sequestro e libertação de reféns, táticas para desarme de bombas e engenhos, ações antimotim em presídios, resgate de acidentados e perdidos em florestas, matas,

montanhas e locais de difícil acesso e operações especiais. Sob ordem do Comandante Geral e/ou Comandante da Companhia de Polícia de Choque, utilizando aeronave, viaturas, armamentos e equipamentos especiais, para o cumprimento de sua missão.

3.2.3.6 Ronda Ostensiva de Natureza Especial (RONE)

Tendo como missão principal controle de distúrbios civis, contra guerrilha urbana e rural, ocupação, defesa e retomada de pontos sensíveis. Sua missão secundária é o recobrimento das áreas em apoio às unidades no policiamento ostensivo, atuando diretamente nos bairros e locais onde o índice de criminalidade violenta prepondera; Policiamento de alto risco, com operações, batida policial, bloqueio, presença, escoltas de dignitários e cercos policiais.

3.3 INGRESSO NA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO PARANÁ

3.3.1 Administração dos Recursos Humanos

A mais complexa de todas as atividades desenvolvidas em qualquer organização é a administração de seus recursos humanos, que

não deve se limitar ao simples recrutamento e seleção de candidatos, mas também, à sua formação, desenvolvimento e utilização destes recursos até a total integração dos mesmos com os objetivos maiores da Instituição.

Esta complexidade está no fato de que se atua “sobre uma ‘matéria prima’ altamente incerta, flexível e imprevisível, com a finalidade de canalizá-la para o desempenho adequado de funções, vinculadas a objetivos claramente definidos”.⁶

Sabe-se que todas as pessoas possuem personalidades próprias, distintas entre si, perfeitamente definidas e exclusivas, que dificilmente se modificam, portanto, quando a Corporação necessita de recursos humanos em seus quadros, ela não tem como “fabricar” o pessoal que necessita, e a solução será aceitar aqueles candidatos voluntários que dispõem no mercado e, procura obter deles o máximo de produtividade. Pensando assim o autor⁷ diz que:

“O administrador de Recursos Humanos deve ser realista. Deve partir do pressuposto de que os recursos humanos lhe foram confiados não tem apenas forças, mas também fraquezas, não têm apenas habilidades, mas também deficiências”.

A elaboração do quadro de Recursos Humanos da PMPR depende muito da política de pessoal adotadas pela corporação, em obediência às normas estabelecidas pelo Poder Executivo. De fato, sadias políticas de pessoal são fundamento e condições básicas para a efetividade de qualquer programa organizacional na busca de objetivos desejados, e que

⁶ MEZOMO, João C. Recursos Humanos no Hospital. São Paulo, CEDAS, 1986 p. 233.

devem existir e serem cumpridas em qualquer tipo de organização, pública ou privadas.

“Como não há organização sem pessoas, e elas são os únicos recursos vivos capazes de processar os outros recursos inertes e inermes ⁸, cuidados especiais devem ser dados ao elemento humano recrutado, principalmente aqueles previstos nas legislações pertinentes”.

3.3.2 Embasamento Legal

Toda pessoa humana tem direitos, isto acontece em qualquer parte do mundo, sendo que em alguns países por força de legislação existem pessoas que tem mais direitos que outras. Outra diferença marcante é com respeito à obediência destes direitos do ser humano, onde, em certos países não são observados nem respeitados.

Por que existem esses direitos? Porque todas as pessoas têm algumas necessidades fundamentais que precisam ser atendidas para que elas possam manter sua sobrevivência e sua dignidade como pessoa humana, e para que ele tenha a possibilidade de exigir que a sociedade e todas as demais pessoas respeitem a sua dignidade e garantam os meios de atendimentos de suas necessidades básicas fundamentais, os Constituintes, representantes do povo, elaboram a Carta Magna da Nação, promulgada em 05 de outubro de 88, onde, em seu Título I – Dos Princípios Fundamentais – estabelece o seguinte:

⁷ MEZOMO. Obra citada, p. 208.

“Art. 1º - A República Federativa do Brasil formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento”:

(...);

III – a dignidade da pessoa humana.”

Pode-se claramente observar que, o Governo tem obrigação de dar à sua população uma condição de vida mais digna, e para que isto ocorra, é necessário que a pobreza seja extirpada do meio social, de forma que não tenha desigualdade entre as pessoas, concorrendo para que o bem de todos seja alcançado, já que todos são iguais perante a natureza, e todos valem a mesma coisa, mas cada um tem suas preferências, suas particularidades e seu modo próprio de apreciar os acontecimentos. Em razão destas diferenças, as pessoas nem sempre estão de acordo, aí vem à necessidade da existência de regras que definam os procedimentos e comportamentos das pessoas, estabelecendo o que cada um pode e não pode fazer, o que é permitido e o que não é permitido, Em razão disso, a Constituição Federal promulgada em 1988, em se Título I – Dos Princípios Fundamentais – estabelece:

“Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil”:

(...);

III – Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV – Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

⁸ CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. Ed. Compacta. São Paulo, Atlas, 1985. p. 86.

Os direitos fundamentais da pessoa humana são reconhecidos e protegidos em todos os Estados, embora existam algumas variações quanto à enumeração desses direitos e à extensão de cada um deles, bem como quanto à forma de protegê-los. Não dependem de nacionalidade nem de cidadania, devem ser assegurados a qualquer pessoa, e para tanto, a Constituição Federal de 1988 assim determina:

“Art. 5º - Todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade nos termos seguintes:...”

Ora, se todos são iguais e têm os mesmos direitos se todos nascem livres e iguais em dignidades, é necessário que a eles se dê oportunidade para o desempenho de alguma atividade profissional como meio para alcançar aqueles princípios. Este meio, sem dúvida, é o TRABALHO, que deve estar ao alcance de todos, pois ninguém poderá conseguir uma vida digna, com o atendimento de suas necessidades básicas, se não dispuser de um trabalho que o sustente e à sua família. Os direitos de igualdade contidos no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, citados pelo autor:

“O direito a trabalhar, a remuneração que assegurem condições de existência dignas,... encabeçam os artigos do Pacto. Recomenda-se a proteção e assistência à família, da mãe das crianças, assim como se reconhece o direito à saúde e à educação”.

Diversas são as atividades profissionais que pode o ser humano desempenhar para ter suas necessidades básicas atendidas e a sua dignidade humana mantida, e como não poderia deixar de ser, a Polícia

Militar também faz parte deste contexto onde, através dos seus recursos humanos, procura com determinação, ousadia, destemor e coragem, dar à comunidade que representa uma condição básica de segurança onde a defesa da pessoa e do patrimônio, sendo está a sua missão maior. Para que a Corporação possa bem cumprir sua finalidade, o § 5º da Constituição Federal de 1988 define de maneira clara que “*Às Polícias Militares cabem a Polícia Ostensiva e a preservação da ordem pública;*” assim, ela necessita arregimentar pessoal em condições de realizar sua atribuição existencial, pois se sabe que, com o crescente aumento populacional e a saída sistemática de policiais-militares que cumpriram sua jornada de trabalho ao final de 35 anos de efetivo serviço, estes claros havidos necessitam ser rapidamente preenchidos, sob pena da Corporação pagar um preço alto pela impossibilidade de propiciar uma segurança mais eficaz à sua comunidade. Em razão disso, a Instituição como órgão público estadual, onde seus integrantes são considerados servidores públicos militares, procuram preencher seus claros de efetivo através de aprovação em concursos públicos de provas, adotando sistema de voluntariado, o que muitas vezes dificulta este preenchimento já que, não existindo a obrigatoriedade, alguns aspectos oferecidos pela Corporação são profundamente observados pelos candidatos, entre eles “*os benefícios legais, os benefícios assistenciais e os benefícios recreativos*”.

Para o ingresso na Corporação, as normas do concurso público pré-estabelecidas na Constituição Estadual promulgada em 1989, estabelecem no Art 27, o seguinte:

“Art 27 – A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes do Estado e dos Municípios, obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também ao seguinte”:

(...);

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas e títulos respeitados a ordem de classificação, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão, declarados em lei de livre nomeação e exoneração;

III – o prazo de validade do concurso público será até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;”

Para o ingresso na carreira de soldado PM/BM, além do previsto na Constituição Estadual, o candidato deve preencher certos requisitos que estão previstos na Lei nº 1943 de 23 de junho de 1954 – Código da Polícia Militar, estabelecendo:

“Art 20 - O ingresso na Corporação dar-se-á:

(...);

b) como Soldado.

Art 21 – São condições para o ingresso:

(...);

II – como Soldado,

- a) ser brasileiro nato,
- b) ser reservista do Exército, na Marinha de Guerra ou da Aeronáutica Nacional ou ser portador de autorização do Comando da Região;
- c) ser alfabetizado;
- d) ter comprovada moralidade;
- e) ter capacidade física comprovada pelo Serviço de Saúde da Corporação; e
- f) ter no máximo 30 anos;”

A liberdade de trabalho, ofício ou profissão está incluída entre os direitos e deveres individuais e coletivos previstos na Constituição Federal de 1988, em seu Art 5º, inciso XIII, que diz: *“é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”*.

A Constituição Federal de 1988 afirma então, que devem ser observadas as condições de capacidade que a lei estabelecer. Isto quer dizer que, respeitadas as regras da Carta Magna, a lei pode estabelecer determinadas exigências para que alguém exerça uma profissão, e que visam permitir a verificação do preparo do indivíduo para o exercício da mesma, a fim de que não haja prejuízo na missão fim da Corporação.

Com essa finalidade, a Corporação emitiu em 25 de maio de 1987 através da 1ª Seção de Estado Maior, a Diretriz nº 004, e algumas alterações desta, de acordo com o Boletim Geral 151 de 09 de agosto de 1990, Boletim Geral 077 de 24 de agosto de 1990 e o Boletim Geral 013 de 20 de janeiro de 1992, com o fim de regular o processo de recrutamento e seleção de voluntários à inclusão como Soldado PM/BM na PMPR, que ainda se encontra em vigor, e que define a responsabilidade, os meios e requisitos para o recrutamento, atribuindo ao CRS/DP a função de órgão central e coordenador do sistema, cabendo-lhe executar o processo e a atuação dos demais órgãos da Corporação envolvidos. Nestes documentos ficam especificados certas condições não estabelecidas na Lei nº 1943/54, e esclarecidos alguns outros, a saber: altura mínima de 1,65m para homens e 1,60m para as

mulheres, ser aprovado em teste de escolaridade e, ser considerado apto através de teste psicotécnico e exame de saúde e teste de aptidão física, não possuir antecedentes que o contra-indiquem para as funções verificadas mediante pesquisa social, ter idade máxima de 30 anos, possuir escolaridade de 2º Grau completo ou equivalente.

No Regulamento do Concurso Público, para preenchimento de vagas de Soldado Policial Militar (QPM 1-0) e o Soldado Bombeiro Militar (QPM 2-0) da POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ, destacam-se os requisitos, conforme segue:

“Art. 7º Para inscrever-se no concurso, o candidato deverá preencher, na data da inscrição, os seguintes requisitos”:

I – Para candidatos civis:

- a) Ser brasileiro nato ou naturalizado;
- b) Ter idade entre 18 e 30 anos; (Lei nº 1943, de 23 de Junho de 1954);
- c) Ter altura mínima de 1,65 m (masculino) e 1,60 m (feminino);
- d) Ter o 2º grau completo (Decreto Estadual nº 1029, de 23 de Dezembro de 1991)
- e) Estar quites com o Serviço Militar, (se masculino);
- f) Não possuir antecedentes nos aspectos criminais, policiais, sociais e morais que o contra-indiquem para a função, verificada mediante pesquisa social e documental;
- g) Estar em dia com as obrigações eleitorais.

II – Para candidatos ex-policiais ou ex-bombeiros-militares, além dos requisitos acima:

- a) Ter sido excluído a pedido, estando, no mínimo, no comportamento BOM;
- b) Não ter antecedentes disciplinares ou administrativos, fato este a ser verificado junto à DP/SJD à última Unidade onde serviu o requerente.”⁹

⁹ PMPR / CRS, 2001, p. 03.

3.3.3 Recrutamento na Polícia Militar

O leitor certamente se questiona sobre qual a diferença entre o recrutamento realizado na Polícia Militar e aquele desenvolvido por outras organizações públicas e privadas. Na verdade, o processo é desenvolvido na Polícia Militar, sob a mesma orientação técnica com que qualquer organização o processa. Trata-se de uma fase do processo de admissão de funcionários através da qual se procura identificar e atrair para a organização pessoas que, dentro do perfil existente e desejado, passam colaborar para o cumprimento da sua missão.

Através do recrutamento, procura-se suprir a instituição com o pessoal necessário, ressaltando que existe um número definido por lei para o efetivo da Corporação, o qual guarda proporções entre as diversas patentes e graduações existentes na carreira, não podendo ser ultrapassado.

Na Polícia Militar há uma renovação muito grande de pessoal, estabelecida pelas demissões, aposentadorias, transferências e ascensão profissional decorrente de recrutamento interno. Assim, o recrutamento externo para o cargo de soldado segue um planejamento estratégico que objetiva a manutenção de equilíbrio satisfatório entre o efetivo previsto, permitido por lei, e o efetivo existente.

Entendido como uma relação de interesses mútuos entre empresas e indivíduos que se lançam num processo contínuo de seleção, em que os indivíduos procuram a melhor organização e esta os melhores indivíduos,

o recrutamento na Polícia Militar pode ter nesse ponto uma primeira particularidade, comum às instituições públicas: a falta de condições de alterar as vantagens oferecidas ao cargo, para adequar ao mercado. As organizações particulares fazem essa adequação conforme a leitura do mercado de trabalho. Se o mercado está bom, exige-se mais e oferecem-se menos vantagens; se não, exige-se menos e oferece-se mais.

O resultado do recrutamento, nesse contexto, fica bastante dependente das condições do mercado de mão-de-obra, exigindo, a priori, intenso trabalho de *marketing* para explorar e destacar as vantagens oferecidas.

A natureza do serviço policial, por si só, enseja características que o distingue de qualquer outra profissão e faz com que a sua imagem exerça uma influência muito grande no processo de recrutamento. Qualquer desvio de comportamento e conduta praticado por um policial militar, seja no Paraná, Minas Gerais, São Paulo ou outro local qualquer, afeta a imagem da instituição, com reflexo direto no desempenho do recrutamento.

Dentre os fatores que visam atrair o recurso humano, a imagem da organização destaca-se, tendo, na maioria das vezes, representado o principal fator. As pessoas gostam de se identificar com grandes empresas, que gozam de muito prestígio e que produzem algo de grande significado na comunidade.

Muitas vezes a imagem que os líderes têm da sua organização diverge da imagem mantida pelas pessoas que estão fora dela: seus

clientes e a sociedade envolvida. Daí a importância em conhecer a imagem da organização percebida pelas pessoas que estão fora dela, principalmente aquelas que se pretende atrair, como organização empregadora.

A imagem é o produto das impressões, crenças e idéias que uma pessoa tem da organização. É formada no dia-a-dia, com base no comportamento real da organização. Logo, se a polícia é violenta, ou seja, se os policiais são violentos e mal educados, a polícia será vista como violenta e despreparada. Mudar a imagem da organização significa, necessariamente, mudar seu próprio comportamento.

Verifica-se, portanto, que a maneira como se processa o recrutamento segue procedimentos comuns a muitas outras organizações, públicas e privadas; todavia, as peculiaridades da profissão e as características próprias do desempenho de um órgão público impõem resultados diversos ao que se espera de uma organização privada.

Verifica-se também que a procura para o ingresso e o nível de escolaridade (Nível Superior) aumentou substancialmente de um concurso para o outro, entretanto, de acordo com informações do CRS, o aumento constante pelo ingresso na corporação, tem como ponto fundamental à procura de uma estabilidade no emprego, tendo em vista que a maioria dos candidatos no momento da inscrição comentava aleatoriamente que teriam vontade de trabalhar internamente, pois não tinham aptidão com a atividade-fim da organização, e que a posteriori vislumbravam a expectativa de uma evolução funcional que a Polícia Militar oferece ou

proporciona, seja a aspiração de ser um graduado como Cabo ou Sargento e até ser um Oficial.

3.3.4 Perfil do Policial Militar

3.3.4.1 Perfil do Candidato

Na Polícia Militar do Paraná, além da complexão física, saúde normal, ausência de antecedentes criminais, aprovação no exame de escolaridade, elaborado e aplicado pelo próprio CRS/DP, é realizado exame psicotécnico.

3.3.4.2 Conceituação e Papel do Exame Psicotécnico na PMPR

A seleção dos recursos humanos através do exame psicotécnico pode ser definida como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente, entre candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na PMPR, visando manter ou aumentar a eficiência ao desempenho do pessoal.

Se, de um lado, temos a análise e as especificações do cargo a serem preenchidas, informando os requisitos indispensáveis aos ocupantes do cargo e, de outro, candidatos profundamente diferentes

entre si, disputando emprego, o exame psicotécnico passa a ser configurado como um processo basicamente de comparação e decisão. A fim de resguardar a objetividade e a precisão, o exame psicotécnico, do ponto de vista do seu processamento, deve ser tomado como um processo realista de comparação entre duas variáveis - os requisitos do cargo (requisitos que o cargo exige do seu ocupante) e o perfil das características dos candidatos que se apresentam. A primeira é fornecida pela análise e descrição do cargo e a segunda é obtida por meio da aplicação de técnicas de seleção.

O Soldado PM lida diretamente com o público, vendendo a imagem da Corporação através de seu serviço. Sua missão caracteriza-se por atuar em escolas, lidando com as crianças, controlando o trânsito, atuando em locais de crime, prestando socorro à vítima, efetuando missões de salvamento, combate ao fogo, resgates, guarda e escolta, patrulhamento rodoviário, guarda de presídios, guarda ambiental, segurança a autoridades, funções administrativas, etc.

Obtidas as informações acerca do cargo e de seu ocupante, e delineada a ficha profissiográfica, o passo a seguir é a escolha das técnicas de seleção mais adequadas ao caso ou a situação.

O Exame Psicotécnico para o Curso de Formação de Soldado da Polícia Militar, é realizado de acordo com a necessidade de recompletamento do efetivo e tem como objetivo encontrar as pessoas que mais se adaptem emocionalmente à função Policial Militar, e com isso tenham as condições mínimas para seu desenvolvimento na PM.

O Centro de Recrutamento e Seleção da Diretoria de Pessoal (CRS/DP) ainda salienta que não se deve colocar pessoas com características inadequadas à função, pois isso poderia trazer transtornos emocionais sérios para o candidato, e sérios prejuízos à população, que sofreria com a má atuação do Policial, o que conseqüentemente denegriria o bom nome da Corporação.¹⁰

3.3.4.3 O Perfil Profissiográfico exigido

O candidato a ingresso na Corporação deve possuir características pessoais que o habilitem para exercer tais funções, de forma a não colocar em risco a imagem da Corporação e a Comunidade a que presta serviços.

O perfil profissiográfico exigido do Soldado Policial Militar é o seguinte:

PERFIL PROFISSIOGRÁFICO		
Característica	Descrição	Parâmetro

¹⁰ NICOLAU, Mario Sérgio, Ten Cel, et alli, **Exame psicotécnico e critérios de avaliação para o ingresso na Escola de Formação de Oficiais**. Centro de Recrutamento e Seleção, PMPR, 1992.

Controle emocional	Habilidade de reconhecer as próprias emoções diante de um estímulo, controlando-as de forma que não interfiram em seu comportamento.	Elevado
Ansiedade	Preocupação antecipada com aceleração das funções orgânicas que podem afetar sua capacidade de reação diante de situações de estresse.	Diminuída
Impulsividade	Incapacidade de controlar as emoções e tendência a reagir de forma brusca e intensa diante de um estímulo interno ou externo.	Diminuída
Domínio Psicomotor	Habilidade sinestésica para movimentar o corpo com equilíbrio, atendendo às solicitações psíquicas e/ou emocionais.	Adequado
Raciocínio espacial	Capacidade de visualização, isto é, de formar representações mentais visuais e manipulá-las transformando-as em novas representações.	Adequado
Atenção Concentrada	Capacidade de abstrair-se de tudo e fixar a atenção em um objeto.	Elevado
Autoconfiança	Atitude de autodomínio, presença de espírito e confiança nos próprios recursos, estabelecendo contatos de forma resoluta e decidida, acreditando em si mesmo.	Adequada
Resistência à frustração	Habilidade de manter suas atividades em bom nível quando privado da satisfação de uma necessidade pessoal, em uma dada situação profissional ou pessoal.	Elevada
Persistência	Tendência de levar a cabo qualquer trabalho iniciado, independentes das dificuldades.	Elevada
Assertividade	Expressão de qualquer sentimento com controle de ansiedade e sem ferir os direitos dos outros	Elevada
Inteligência	Grau de inteligência global dentro da faixa da média, aliado à capacidade de incorporar novos conhecimentos e reestruturar conceitos já estabelecidos.	Adequada

Memória	Capacidade para memorizar sons e imagens, principalmente fisionomias, tornando-as disponíveis para lembrança imediata.	Elevada
Agressividade	Energia que dispõe o indivíduo a enfrentar situações adversas, direcionando-a de forma que seja benéfica para si e para a sociedade, mostrando-se uma pessoa combativa.	Levemente elevada
Adaptabilidade	Capacidade do indivíduo adaptar seu comportamento às mais diversas situações.	Elevada
Flexibilidade	Capacidade do indivíduo agir com desenvoltura nas mais diversas situações e/ou idéias.	Elevada
Maturidade	Desenvolvimento físico e psicológico de acordo com a idade cronológica.	Adequada
Responsabilidade	Capacidade do indivíduo tomar decisões, assumindo suas conseqüências.	Elevada
Dinamismo	Capacidade de desenvolver atividade intensas.	Elevado
Fluência verbal	Capacidade em comunicar-se de forma compreensível e agradável.	Elevada
Iniciativa	Capacidade em empreender e propor novas atitudes e/ou idéias.	Elevada
Sociabilidade	Capacidade em viver em grupos de forma a proporcionar a possibilidade de trocas afetivas.	Elevada
Capacidade de liderança	Capacidade de gerenciar grupos em todos os seus aspectos.	Elevada
Fobias	Medo irracional ou patológicos, de situações específicas como animais, altura, água, sangue, fogo etc.; que levam o indivíduo a desenvolver evitação ou crises de pânico.	Ausentes
Honestidade	Respeito aos limites alheios com probidade e decoro.	Elevada

3.3.4.4 Desvios Inabilitantes

- a) As características emocionais que são inabilitantes são as seguintes:
- b) Baixo nível intelectual, com classificação “inferior”;
- c) Defensibilidade exagerada (a pessoa não consegue se mostrar como é, dificultando avaliação);
- d) Desequilíbrio emocional; (instabilidade de humor, descontrole da ansiedade);
- e) Fragilidade emocional (a pessoa se sente impotente e sem condições de reagir diante das mais variadas situações);
- f) Manejo inadequado da agressividade (pessoa com tendência a explosões e ao descontrole agressivo);
- g) Impulsividade (tendência a tomar atitudes precipitadas sem o devido controle que, conseqüentemente, causam prejuízos para o indivíduo e para outros).
- h) Imaturidade emocional (não se refere à idade cronológica do candidato, mas a forma como lida com suas situações de vida, ou seja, sendo adolescente a imaturidade é adequada desde que não haja situações de inadaptação geral, ou como é muito comum nesta fase, intensa transgressão de regras);
- i) Irresponsabilidade;
- j) Tiques;
- k) Apatia;
- l) Sugestionabilidade;
- m) Distúrbio de linguagem (gagueira, disartria e dislalia);

- n) Dificuldade de relacionamento interpessoal, inibição;
- o) Rigidez excessiva com estereotipia de postura e linguagem;
- p) Oposicionismo (dificuldade para acatar e aceitar figuras que representam autoridade);
- q) Ansiedade muita elevada (ocasionando bloqueio e conseqüentemente a incapacidade para reagir adequadamente sob tensão);
- r) Confusão mental;
- s) Desonestidade (também inclui características anti-sociais).

3.3.4.5 O Perfil Ético

- 1) Segundo trabalho apresentado pela cadeira de Deontologia da Academia de Polícia Militar do Guatupê, a ética profissional serve como ponto inicial na avaliação de qualquer integrante da policia militar, sendo oportuno lembrar suas características:
- 2) Normativa: em virtude de fixar normas de conduta para o militar a fim de que possa exercer suas atividades com conhecimento pleno dos seus direitos e deveres;
- 3) Educativa: visa propiciar ensinamentos para os que no futuro vierem a desempenhar semelhantes funções;
- 4) Balizadora: Na medida em que representa o balizamento da lei e da moral que orientam o militar em toda a sua carreira.

São valores éticos do Policial Militar:

- 1) honestidade;
- 2) competência;
- 3) responsabilidade pública;
- 4) dedicação ao trabalho;
- 5) justiça;
- 6) lealdade;
- 7) perseverança;
- 8) verdade.¹¹

3.3.4.6 Manual de treinamento para policiais da Organização das Nações Unidas

Com apenas oito artigos resume que os direitos humanos e os padrões humanitários internacionais se relacionam ao trabalho policial e fornecem uma base sólida para um policiamento ético e legal.

No capítulo sobre Recrutamento e Treinamento afirma:

“Todos os policiais devem ter as qualidades morais, psíquicas e físicas apropriadas, e devem estar adequadamente treinados e sua adequação deve ser periodicamente testada. O treinamento deve incluir o uso adequado de força, direitos humanos e habilidades técnicas policiais, especialmente quando há alternativas para o uso de força e de armas de fogo, e a resolução pacífica de conflitos. Aconselhamento em relação ao estresse deve estar disponível para todos os policiais”.¹²

¹¹ Perfil profissiográfico do soldado PM. Centro de Recrutamento e Seleção PMPR, Curitiba, 1992.

¹² Manual da Nações Unidas, para treinamento para policiais. 1995, p. 2

3.4 CARACTERIZAÇÃO DOS PERFIS PROFISSIONAIS POSSÍVEIS DE SEREM COMPATIBILIZADOS COM AS ATRIBUIÇÕES DAS UNIDADES ESPECIALIZADAS.

3.4.1 As Características da Personalidade do Policial Ambiental:

O BPAmb FV, é encarregado do policiamento ostensivo ambiental, visando o cumprimento dos dispositivos legais de proteção da flora, da fauna e do meio ambiente, existente em todo território Estadual.

Para que o BPAmb FV, possa cumprir a sua missão, é necessário e indispensável que tenha em seu quadro, policiais-militares altamente preparados física e psicologicamente em permanecer dias no mato, para o perfeito exercício da sua atividade-fim.

Entretanto, além do perfil genérico exigido para o ingresso, há necessidade desses policiais possuírem especificamente às peculiaridades da atividade do BPAmb FV, pode-se dizer, que ao policial militar em atuação, são necessárias as seguintes características:

- a) **Introvertido:** Um indivíduo inclinado a um estilo de vida solitário e reflexivo. A introversão é uma dimensão da personalidade considerada oposta a extroversão. É decorrente de um grau mais elevado de estimulação cortical, resultando num nível mais baixo de inibição ao mesmo estímulo. Os indivíduos introvertidos, não ficam facilmente aborrecidos como os extrovertidos e assim são melhores para tarefas que requerem manutenção de atenção ou que envolvem

mudanças relativamente pequenas na estimulação. O Policial Ambiental trabalha em diversos locais aonde às vezes só chega á pé ou de barco e na maioria das vezes para o cumprimento da atividade-fim, o mesmo executa isoladamente.

- b) Adaptação: O processo de ajustamento ao meio ambiente, de modo a obter dele o máximo de benefício ou, pelo menos, de forma que a vida possa ser vivida de maneira razoavelmente produtiva. O termo apresenta vários significados altamente específicos, entre eles, na psicologia temos o seguinte: é o processo pelo qual um indivíduo alcança o melhor equilíbrio possível entre as demandas conflitantes. Para Piaget o termo refere-se mais especificamente ao processo pelo qual as estruturas cognitivas são construídas para corresponder com a realidade. É a adaptação que o Policial Ambiental vai ter que ter com o ambiente em que trabalha, pois a sua escala é atípica a qual é usada na PMPR, e a maior parte do tempo do seu serviço terá contato direto com a flora e a fauna, ficando totalmente isolado da sociedade.
- c) Independente: Um termo empregado para expressar uma relação em que o indivíduo não conta com o apoio ou ajuda de uma outra pessoa, de modo que o indivíduo sente-se seguro quando da ausência de outra pessoa. Não depende de seu superior para a tomada de uma decisão, pois, devido o tipo de serviço, muitas vezes o policial encontra-se sozinho, em certos locais que na

maioria das vezes não possui contato via rádio e nem via telefone e tem que tomar a decisão isoladamente.

3.4.2 Característica da Personalidade do Policial de Trânsito

O BPTran executa fundamentalmente o Policiamento Ostensivo de Trânsito, em todo município de Curitiba, dando atendimento a uma população de diferentes raças, classes sociais e grau de instrução.

O policial militar do BPTran, através da sua missão, atua sistematicamente na fiscalização e controle de tráfego, com o objetivo de proporcionar segurança e fluidez do trânsito, atuando em ponto base, cruzamento, pontos críticos, dando atendimento em todo tipo de acidente, na fiscalização de veículo e condutores, autuando e, conforme o caso, efetuando prisões ou detenções e finalmente promovendo ou participando de campanhas de trânsito, visando orientar e educar motoristas e pedestres.

Frente às peculiaridades da atividade do BPTran, pode-se dizer, que ao policial militar em atuação, são necessárias as seguintes características:

- a) Empatia: Um sentimento de compreensão e unidade emocional com alguém, de modo que uma emoção sentida por uma pessoa é vivenciada em alguma medida por outra que se empatiza com ela. A empatia é algumas vezes empregada na indicação do grau de

capacidade de um indivíduo para ser empático com os outros¹³. Ser empático é considerado uma condição importante para os policiais militares de trânsito. Por exemplo, a forma do policial militar de trânsito em tratar um motorista. Tendência para sentir o que se sentiria estando na situação de outra pessoa.

- b) Loquacidade - Facilidade para manipular os termos lingüísticos na expressão do pensamento, através da verbalização clara e eficiente, expressando-se com desembaraço, sendo eficaz na comunicação. O policial do BPTran deve ter a versatilidade necessária no trato para com as pessoas, pois deve atender tanto ao rico empresário, até aquelas pessoas menos favorecidas econômica ou culturalmente, fazendo-se entender em todos os casos, com uma linguagem que atinja tanto a tecnicidade gramatical empregada pelos bacharéis em direito, como a linguagem utilizada nos guetos mais remotos.
- c) Extrovertida - Indivíduo cujos interesses estão voltados para fora, para os valores externos, em suas emoções, os indivíduos que são sociáveis em seu comportamento. Facilidade com que o policial tem em adaptar-se com as pessoas.
- d) Percepção de situações – Um processo pelo qual analisamos e atribuímos significado às informações sensoriais que recebemos. Os seres de uma mesma espécie diferem em sua percepção. As pessoas variam um pouco à maneira de ver as cores, distinguir tons, assim como de cheirar e provar. A percepção é um processo muito

¹³ STRATON , Peter e Nicky Hayes. Dicionário de Psicologia, Editora Afiliada, p. 81

mais individualista do que se crê comumente. Uma vez que você prestando atenção, é mais fácil encontrar sentido nas informações que captou, associá-las a suas expectativas...¹⁴. Exemplo, ao efetuar uma fiscalização, o policial militar de trânsito terá que ter uma percepção aguçada sobre as pessoas fiscalizadas, pois poderá estar tratando com uma pessoa comum, infrator ou mesmo com um marginal.

3.4.3 Característica da Personalidade do Policial da Companhia de Choque:

A Companhia de Polícia de Choque, encarregada da polícia ostensiva de prevenção criminal e de segurança específica, de preservação e restauração da ordem pública, mediante ações e operações de policiamento de choque, particularmente quando a ordem pública estiver ameaçada ou já rompida e requeira intervenção pronta e enérgica da tropa especialmente instruída e adestrada, em situações de distúrbios, resgates, seqüestro com reféns, controle de rebeliões em presídios, greves, antiterrorismo, escolta de comboios especiais, defesa de pontos sensíveis e retomadas de locais ou áreas ocupadas, encarregado, também de ações de contra-guerrilha urbana e rural em situações de grave comprometimento da ordem, operações de patrulhamento tático com vistas a combater as ações do crime organizado e de alta periculosidade e operações especiais diversas.

¹⁴ DAVIDOFF, Linda L. Introdução à Psicologia. 1983 p. 210 - 211.

Frente às peculiaridades da atividade da Companhia de Choque, pode-se dizer, que ao policial militar em atuação, são necessárias as seguintes características:

- a) Percepção Espacial: Consciência direta (principalmente através de processos sensoriais, mas provavelmente, nunca de modo exclusivo) das propriedades espaciais de um objeto, especialmente em relação com o observador, percepção da posição, direção, tamanho, forma, distância, por meio de qualquer dos sentidos. Processo de organizar e interpretar o espaço onde o policial militar irá atuar. Um problema fundamental na percepção do espaço visual se refere ao menor detalhe possível de ser captado. Apresenta as características usuais da percepção quando atua em situações em que o objeto é complexo e também em que as condições são difíceis. Isto quer dizer que ela é altamente influenciada pela disposição e expectativa, bem como pelas necessidades e desejos do observador.
- b) Forte Controle Emocional (Tensão extrema): É manter a compostura e o desempenho eficaz, sob forte tensão, quando provocado fisicamente ou verbalmente, em especial quando em ação contra multidão, ressaltando que a atividade de choque e de operações especial é submetida diariamente a situações de altíssima tensão, na qual devem estar prontamente em condições de operações.
- c) Alto grau de aderência a ordens superiores. (Obediência Cega): Alta capacidade de condicionamento operante para pronta obediência e

concordância com os regulamentos das polícias, como políticas, como ordens, e como instruções, onde os policiais concordam com as instruções emitidas por seus superiores e também com uma variedade de ordens, procedimentos e de diretrizes escritas e estipuladas pela organização. A natureza da atividade requer obediência acima do que é considerada como normal ou aceitável nas atividades de polícia.

- d) Alta Resistência: Continuar executar eficazmente as mesmas tarefas por um período de tempo prolongado, ou, continuam a executar eficazmente tarefas quando desgastado fisicamente ou mentalmente.
- e) Excelente Eficiência Física: Apesar da eficiência física ser padrão para as forças policiais, a atividade de polícia de choque ou forças especiais exige de seus integrantes uma eficiência física muito superior aos demais segmentos da força policial, de forma que esse agente da lei possa enfrentar em qualquer situação e qualquer tempo situações que requeira uma altíssima capacidade física.
- f) Grande Capacidade de Confrontação Com Problemas: Grande capacidade efetiva de negociação e de resposta para situações potencialmente desagradáveis ou perigosas. Os policiais de choque enfrentam perturbações de todos os problemas e geralmente com grupos ou situações de alto risco, para qual devem estar potencialmente em condições de pronta resposta.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Polícia Militar é uma instituição regular e permanente, organizada com base na hierarquia e disciplina, que por força de preceito constitucional e infraconstitucional, possui a incumbência da polícia ostensiva e a preservação da ordem pública, além de se constituir força auxiliar e reserva do Exército.

Os órgãos de execução da Polícia Militar constituem as unidades da Corporação, as quais executam as atividades operacionais onde aplicam o indivíduo na denominada atividade-fim da instituição, constitucionalmente definido como policiamento ostensivo.

A valorização da atividade-fim da Polícia Militar é fundamental para a sua própria sobrevivência, uma vez que, constantemente, questiona-se sua existência ou a existência de duas ou mais Polícias, as quais reunidas não desempenham a contento a segurança que tanto é solicitada pela sociedade.

O profissional nesse mister deve ser o principal propagador da competência e finalidade da instituição, pois, é este profissional que isoladamente ou em grupo, nos locais mais distantes dentro do nosso Estado, divulgará a imagem da Corporação. Este profissional, para tanto, deverá estar motivado, valorizado, bem treinado e sempre a defender os ideais da Corporação e os seus, como se fosse uma coisa só.

Entretanto, dentro das unidades citadas presentes no trabalho, que compõem a PMPR, observa-se que cada uma possui características

peculiares, necessitando, assim, do policial-militar um perfil específico para a execução das missões de cada atividade-fim.

O Soldado PM lida diretamente com o público, vendendo a imagem da Corporação através de seu serviço. Sua missão caracteriza-se por atuar em escolas, lidando com as crianças, controlando o trânsito, atuando em locais de crime, prestando socorro à vítima, efetuando missões de salvamento, combate ao fogo, resgates, guarda e escolta, patrulhamento rodoviário, guarda ambiental, segurança a autoridades, funções administrativas, etc.

Na Polícia Militar do Paraná, além da complexão física, saúde normal, ausência de antecedentes criminais, aprovação no exame de escolaridade, elaborado e aplicado pelo próprio CRS/DP, é realizado exame psicotécnico, o qual traça um perfil genérico do candidato, após aprovação desta fase, habilitando o candidato a ingressar na Corporação.

A seleção dos recursos humanos através do exame psicotécnico, é definida como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais especificamente, no momento da classificação pós-curso dos policiais militares para as unidades, aqueles mais adequados aos cargos existentes na Corporação, visando manter ou aumentar a eficiência ao desempenho do pessoal.

O policial militar deve ser classificado na unidade, para qual o mesmo possui perfil adequado ou próximo do adequado para a atividade-fim, caso o contrário poderá trazer transtorno emocionais sérios para o mesmo, pois, observamos que situações de ambigüidade e conflito de

funções são fontes que levam ao estresse, exemplos disto é a situação do policial que trabalha numa área para a qual as suas capacidades podem não estar de acordo com as exigências.

O estresse geralmente leva à deterioração do bem-estar físico e emocional. O policial afetado apresenta, geralmente, os seguintes sintomas: exaustão, doenças freqüentes, insônia, úlcera, fadiga crônica. Como principais respostas psicológicas são encontradas depressão, ansiedade e problemas psicossomáticos.

Também existem correlações entre o estresse e alcoolismo, doenças mentais, conflitos conjugais e suicídios. Como forma de lidar com seus problemas físicos, os policiais afetados, por vezes, fazem uso excessivo de tranqüilizantes, drogas e álcool.

A saída comportamental do trabalho, ou seja, o pedido de desligamento, atualmente não tem sido uma manifestação freqüente devido às restrições de emprego no mercado de trabalho e principalmente a estabilidade que o emprego oferece, mas, talvez, mais sério e importante, seja o “desligamento psicológico” do serviço (despersonalização, baixo envolvimento e comportamento com os resultados grupais e organizacionais), uma vez que o policial permanece na atividade, mas seu desempenho entra em declínio, atuando muito aquém de suas potencialidades, provavelmente agravando seu bem-estar físico e psicológico, sendo evidentes os reflexos desta situação no funcionamento e qualidade dos resultados organizacionais.

A organização do serviço onde o policial está inserido, assim como, o próprio ambiente de trabalho e as suas características, têm um papel importante no bem estar e performance do profissional.

Os problemas já estão identificados, busquemos a solução, principalmente com a participação de quem os vivencia na prática, deixando de calar estas vozes que apontam para uma direção, enquanto o *“navio todo caminha para a tempestade”*.

Como observamos, a busca por uma adequação do homem-função, ou seja, dentro de um quadro físico-psicológico que se apresentará no momento da classificação do policial militar em uma das unidades da Corporação, deixando assim de continuar de forma aleatória esta classificação, fará com que o policial trabalhe mais contente, melhorando assim a qualidade de serviço prestado à comunidade e também a imagem da corporação.

Concluo que, se, de um lado, tivermos a análise e as especificações do cargo a serem preenchidas, informando os requisitos indispensáveis aos ocupantes do cargo e, de outro, candidatos profundamente diferentes entre si, disputando emprego, o exame psicotécnico passa a ser configurado como um processo basicamente de comparação e decisão. A fim de resguardar a objetividade, a precisão, o exame psicotécnico, do ponto de vista do seu processamento, deve ser tomado como um processo realista de comparação entre duas variáveis - os requisitos do cargo (requisitos que o cargo exige do seu ocupante) e o perfil das características dos candidatos que se apresentam. A primeira é

fornecida pela análise e descrição do cargo e a segunda é obtida por meio da aplicação de técnicas de seleção.

Portanto, é necessário que o CRS/DP, desenvolva as características de personalidade do policial militar de cada unidade da Corporação, para que, quando da classificação do policial na unidade, possa verificar, se o mesmo possui características suficientes para o desempenho da missão.

Ousar foi um verbo muito utilizado em nossos trabalhos, uma vez que quando o iniciamos, estávamos buscando apresentar um problema e procurar soluções claras, que de forma tímida e em nosso pequeno entendimento do que é a Corporação como um todo, principalmente dentro de um contexto sociopolítico. E, voltamos a ousar e suggestionar aos que tomarem conhecimento deste trabalho, em mudar, em pensar diferente, em buscar melhorias para a Corporação como um todo, pensando-se não em estruturas físicas, mas no potencial humano.

A nosso ver, é fundamental repensar:

- a) a)Reativação do Banco de Permuta;
- b) b)Traçar um perfil profissiográfico de acordo com as características da unidade, para que, quando da classificação pós-curso ou transferência do policial militar para outra unidade, ele possa ser submetido a uma bateria de testes psicotécnicos, avaliando assim o seu perfil com a característica da unidade.

5 REFERÊNCIAS

- BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988 – 17ª ed. Atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando Pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. Ed. Compacta. São Paulo, Atlas, 1985. p.86.
- DAVID, Linda L. Introdução à Psicologia. Rio de Janeiro. Editora McGraw-Hill, Inc. 1983.
- FADIMAN, James / FRAGER, Robert. Teorias da Personalidade. São Paulo. Editora Harper & do Brasil Ltda. 1979.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Pequeno Dicionário Brasileiro da língua portuguesa. 10ª edição. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira S.A. 1963.
- FREITAS, AGOSTINHO Borges de. A Psicologia, O Homem e a Empresa. São Paulo, 1988.
- GOULART, Íris Barbosa / SAMPAIO, Jader dos Reis. Psicologia do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos: Estudos Contemporâneos. São Paulo. Editora Casa do Psicólogo. 1998.
- KNIHS. Bruno. Valorização do Policial Militar – Fatores Preponderantes. Trabalho Técnico-Científico. PMSC/CENTRO DE ENSINO/ FLORIANÓPOLIS – 1991
- LIMA, João Cavallim. Estresse Policial. Curitiba. Associação Vila Militar Publicações Técnicas Vol. III. 2001.
- MACHADO, Maria Tereza Gomes. As duas faces do estresse. Artigo de 15 de janeiro de 1997, EXAME, Enciclopédia dos Negócios dos anos 90. CD-ROM, Ed. Abril Multimídia.
- MEZOMO, João C. Recursos Humanos no Hospital. São Paulo. Cedas. 1986, p. 233
- PARANÁ, Constituição do Estado do. Promulgada em 05 de Outubro de 1.989. 1ª ed, p. 29.
- PARANÁ, Polícia Militar – Estado Maior, 3ª Seção. Diretriz Geral de Planejamento e Emprego da PMPR. Curitiba-PR, 2000.

PARANÁ, Polícia Militar. REGULAMENTO DO CONCURSO PÚBLICO PARA PREENCHIMENTO DE VAGAS DE SOLDADO POLICIAL MILITAR (QPM 1-0) E SOLDADO BOMBEIRO MILITAR DO PARANÁ (QPM 2-0). Curitiba-PR, 2001.

PONTES, B.R. Avaliação de Desempenho – Nova Abordagem. São Paulo: Ltr, 1996.

SILVA, Luis Carlos. Coletânea de Legislação. Curitiba: Apostila, 1998.

SIRONDO, Fernando. Revista de Educação AEC. Brasília, 1996. p.45.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. Biblioteca Central. Normas para apresentação de trabalhos – 6. Ed. – Curitiba: Ed. da UFPR, 1996.

VALLA, Wilson Odirley. Doutrina de Emprego de Polícia Militar e Bombeiro Militar. Curitiba: AVM, 1999.